

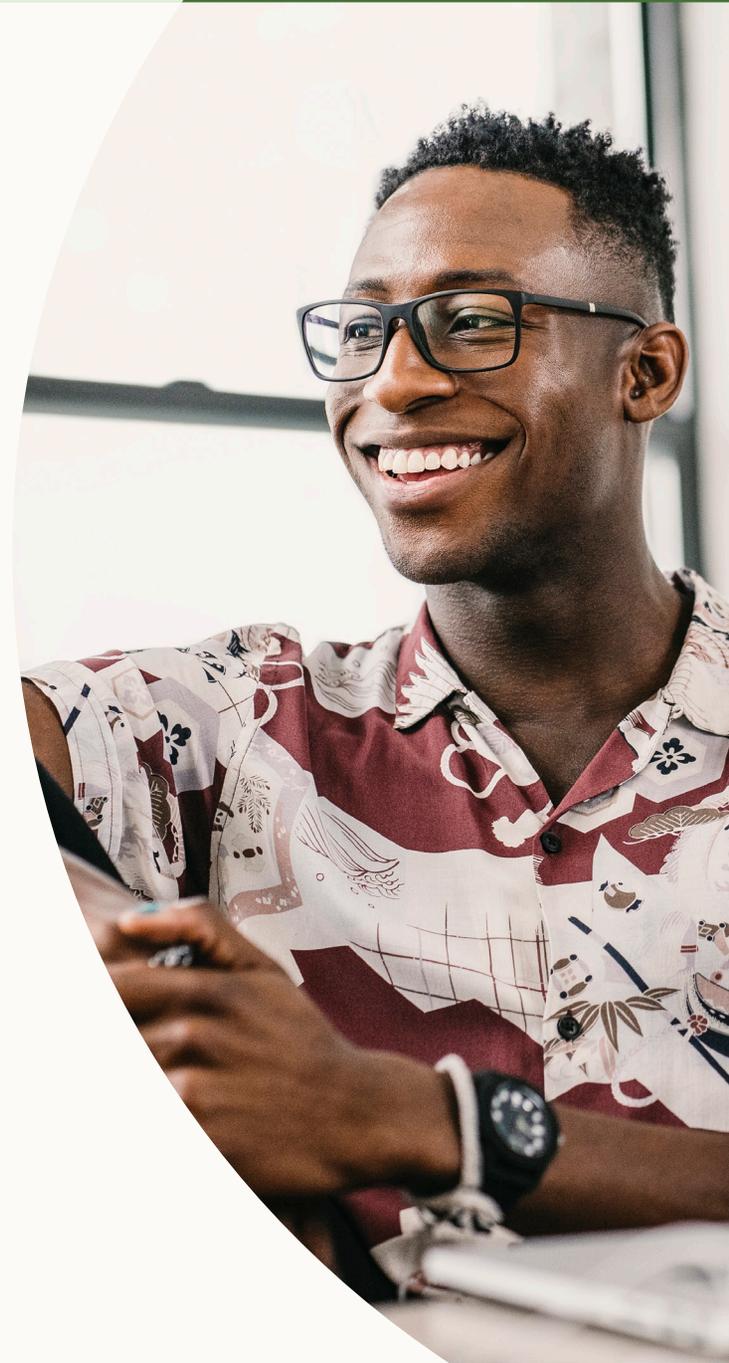
Die Management-Toolbox

So verbessern Sie Mitarbeiter- bindung

Die besten Strategien und Ressourcen,
um Top-Talente zu halten



Fluktuationsrisiken erkennen	05
Wie Sie Kündigungsgedanken erst gar nicht entstehen lassen	
Kommunikation ist das A und O	08
Wie Sie ein gutes Mitarbeiter-Vorgesetzten-Verhältnis aufbauen	
Besprechungen produktiv gestalten	12
Wie Sie mehr aus Ihren Meetings machen	
Beziehungen zahlen sich aus	15
Wie Sie Mitarbeiter weiterentwickeln und Feedback fördern	
Mitarbeiter wertschätzen	18
Wie Sie Lob und Anerkennung authentisch äußern	
Mitarbeiter finden, die bleiben	20
Wie Sie bereits im Bewerbungsprozess erkennen, welche Mitarbeiter an einem langfristigen Arbeitsverhältnis interessiert sind	
Erfolgreiches Onboarding	22
Die ersten 45 Tage sind entscheidend	
Bonus: Aussagekräftige Leistungsüberprüfungen etablieren	25
Vorlagen für aussagekräftige Selbsteinschätzungen	



Mitarbeiterbindung heute

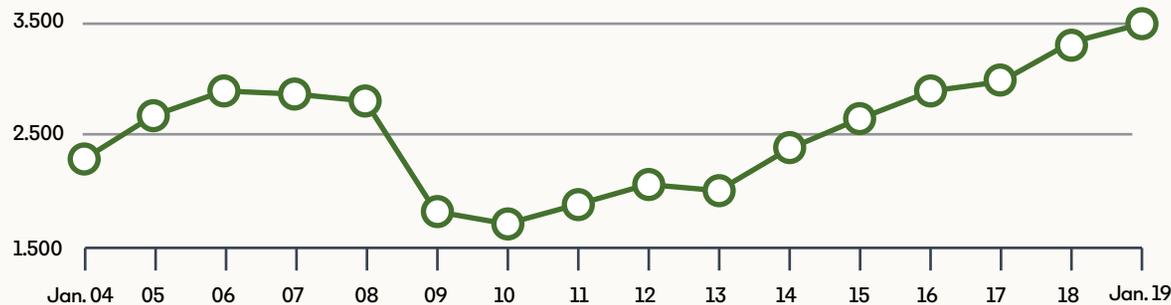


Jeden Monat kündigen 3,5 Millionen Menschen in den USA ihren Job freiwillig.

Angesichts der Tatsache, dass es zwischen **50 % und 200 %** eines Jahresgehalts kostet, einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin zu ersetzen, kann diese Entwicklung erhebliche Folgen für Ihr Unternehmen haben.

Unternehmensabgänge in Tausend (saisonbereinigt)

Bureau of Labor Statistics, 2019

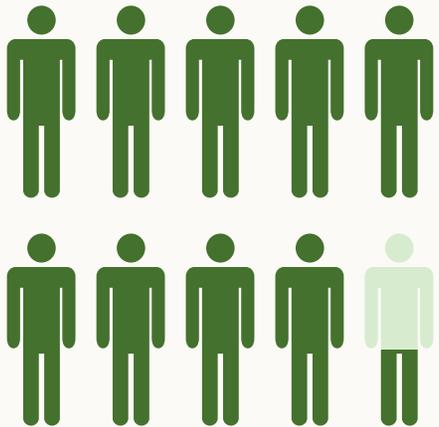


Wenn man außerdem bedenkt, dass mit jedem wertvollen Mitarbeiter, der ausscheidet, Unternehmenswissen verloren geht und die Produktivität und Motivation der übrigen Mitarbeiter sinkt, wird deutlich, warum die Vermeidung eines Arbeitskräfteabgangs eine der wichtigsten Aufgaben von Führungskräften ist.



Auch wenn Mitarbeiter heute häufiger den Job wechseln als früher: Eine Umgebung, in der man sich um den Einzelnen kümmert und seine Bedürfnisse ernst nimmt, verlässt *niemand* so einfach. Als Führungskraft sind Sie in der Position, die Zufriedenheit und den Zusammenhalt im Team zu fördern, sodass Mitarbeiter langfristig im Unternehmen bleiben.

Deshalb haben wir diesen hilfreichen Ratgeber für Sie zusammengestellt. Er liefert Ihnen Tipps, Strategien und Vorlagen, mit denen Sie frühzeitig erkennen, ob ein Mitarbeiter ans Kündigen denkt, und hilft Ihnen dabei, ein positives Mitarbeiter-Vorgesetzten-Verhältnis aufzubauen.



94 %

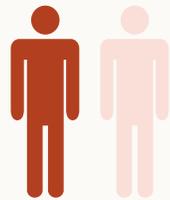
der Mitarbeiter bleiben ihrem Unternehmen länger treu, wenn dieses in ihre berufliche Entwicklung investiert.

[Workplace Learning Report 2018](#)



Fluktuationsrisiken erkennen

Als Führungskraft sind Sie in der Position, auf die Sorgen Ihrer Mitarbeiter einzugehen und eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der alle ihr Bestes geben können. Das beginnt damit, dass Sie Gedanken an eine Kündigung erst gar nicht aufkommen lassen sollten. In diesem Kapitel zeigen wir Ihnen verschiedene Wege, wie Sie dafür sorgen, dass Ihre Mitarbeiter das Unternehmen nicht wechseln.



Jeder 2.

Gallup, 2015

Mitarbeiter hat schon einmal gekündigt, weil er mit seinem Vorgesetzten unzufrieden war.

Die Mitarbeiterbindungsrate messen

Fluktuation gehört zum Unternehmensalltag. Häufig löst der Weggang eines geschätzten Mitarbeiters jedoch einen Schneeballeffekt aus: Motivation und Arbeitsmoral der zurückbleibenden Kollegen sinken und sie sind weniger produktiv.

Ermitteln Sie quartalsweise Ihre Mitarbeiterbindungsrate und vergleichen Sie sie mit dem Ziel, das Sie sich gesetzt haben.

$$\left(\frac{\text{Anzahl der Mitarbeiter, die über die gesamte Periode im Unternehmen geblieben sind}}{\text{Anzahl der Mitarbeiter zu Beginn der Periode}} \right) \times 100 = \text{Mitarbeiterbindungsrate in Prozent}$$



Fluktuationsrisiken erkennen

Die Warnsignale beachten

Fühlen sich Ihre Mitarbeiter unterstützt und wertgeschätzt? Werden sie genügend gefordert? Achten sie auf eine gesunde Work-Life-Balance?

Wenn Sie eine dieser Fragen mit Nein beantwortet haben, liegt womöglich ein Kündigungsrisiko vor.

Um zu erkennen, welche Mitarbeiter sich mit dem Gedanken einer Kündigung tragen, sollten Sie gleich zwei Dinge tun: Sie müssen einerseits die Warnsignale erkennen und andererseits Lösungen entwickeln, um gegenzusteuern.

Mitarbeiter mögen es zwar nicht, wenn ihr Vorgesetzter sie ständig kontrolliert. Sollten Sie jedoch Unregelmäßigkeiten im Verhalten oder Auftreten eines Mitarbeiters erkennen, nehmen Sie sich Zeit für ein Gespräch, um herauszufinden, wie es der Person geht.



Mit **LinkedIn Talent Insights** erfassen Sie Daten in Echtzeit, bewerten Ihren Risikograd und sind stets über die neuesten Unternehmens- und Branchentrends informiert.



Fluktuationsrisiken erkennen: Ein praktischer Ratgeber für Führungskräfte

An diesen nonverbalen Warnsignalen erkennen Sie, ob ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin ans Kündigen denkt. So können Sie frühzeitig gegensteuern.



Ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin wurde lange nicht befördert

Grund: Bei Mitarbeitern, die länger als 25 Monate in derselben Position sind, ohne befördert zu werden, **erhöht sich die Kündigungswahrscheinlichkeit um 1 Prozentpunkt.**

Lösung: Entwerfen Sie einen beruflichen Entwicklungsplan und besprechen Sie diesen gemeinsam. So vermeiden Sie, dass Unzufriedenheiten entstehen und Ihre Mitarbeiter sich nach Alternativen umsehen.

Ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin zeigt wenig Interesse an langfristigen Projekten

Grund: Wenn ein Mitarbeiter zögert, sich auf ein langfristiges Projekt einzulassen, kann das ein Anzeichen dafür sein, dass er bereits mit dem Gedanken an eine Kündigung spielt.

Lösung: Fehlendes Engagement kann auch andere Gründe haben. Dennoch hilft ein frühzeitiges Gespräch, die Zufriedenheit und das Interesse Ihrer Mitarbeiter aufrechtzuerhalten.

Ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin macht zu viele Überstunden

Grund: Mitarbeiter, die kontinuierlich über ihre Belastungsgrenze hinaus arbeiten, haben ein hohes Risiko, an Burn-out zu erkranken.

Lösung: Wenn das Arbeitspensum einen Mitarbeiter überfordert, sollten Sie ihm Unterstützung anbieten. Helfen Sie ihm, Aufgaben zu priorisieren, oder schaffen Sie Entlastung.

Ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin meldet sich häufiger krank

Grund: Mitarbeiter, die sich anderweitig bewerben, melden sich eventuell häufiger krank oder nehmen sich häufiger frei.

Lösung: Weisen Sie die Person darauf hin, welche Auswirkungen ihre Abwesenheit auf die übrigen Mitarbeiter hat. Machen Sie ihr jedoch keine Vorwürfe.

Die Produktivität der Beschäftigten nimmt deutlich ab

Grund: Mitarbeiter, deren Produktivität und Motivation sinken, denken eher über eine Kündigung nach.

Lösung: Sprechen Sie den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin offen darauf an, ohne verärgert zu sein oder Vorwürfe zu machen.

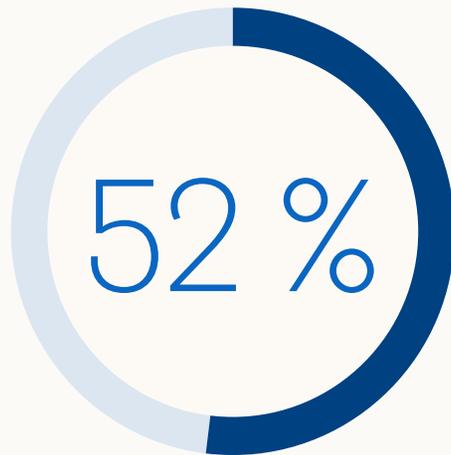
Ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin kleidet sich plötzlich anders

Grund: Wenn eine Person normalerweise legere Kleidung trägt, sich plötzlich aber formeller kleidet, kann dies darauf hindeuten, dass sie sich nach einer neuen Stelle umsieht.

Lösung: Laden Sie sie zu einem persönlichen Gespräch ein, um zu erfahren, wie zufrieden sie ist, und um über ihre berufliche Entwicklung zu sprechen.

Immer ein offenes Ohr für seine Mitarbeiter zu haben, ist häufig leichter gesagt als getan. Eine offene Kommunikation trägt jedoch wesentlich zu einer guten Beziehung zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem bei.

Und wenn Sie wissen, wie es Ihren Mitarbeitern geht, werden Sie auch nicht länger von plötzlichen Kündigungen überrascht. Führungskräfte, die diese entscheidende Kompetenz mitbringen, bauen Berührungsängste bei ihren Mitarbeitern ab. Das Ergebnis sind offenere, ehrlichere Gespräche, in denen sie erfahren, wie sie die Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter steigern können.



52% der Mitarbeiter, die freiwillig gekündigt haben, sagen, ihr Vorgesetzter oder ihre Firma hätte sie durch entsprechende Maßnahmen umstimmen können.

LinkedIn Talent Blog, 2019



Kommunikation ist das A und O

Eine Vertrauensbasis schaffen

Mit diesen Maßnahmen gewinnen Sie das Vertrauen Ihrer Mitarbeiter und bringen ihnen die nötige Wertschätzung entgegen:



Persönliche Gespräche führen

E-Mails sind praktisch, aber unpersönlich. Nehmen Sie sich Zeit für persönliche Gespräche. So erfahren Sie eventuell Dinge, die Ihre Mitarbeiter Ihnen sonst nicht erzählen würden.



Vertrauen aufbauen

Lernen Sie Ihre Mitarbeiter kennen und fragen Sie sie nach ihren Freizeitbeschäftigungen und Interessen. So bauen Sie eine persönliche Beziehung auf.



Fehler zulassen

Treten Sie nicht als Perfektionist auf, sondern zeigen Sie Ihren Mitarbeitern, dass Fehler menschlich sind. So erreichen Sie, dass Ihre Mitarbeiter Fehler eher zugeben und sich konstruktiv mit ihnen auseinandersetzen.



Vorschläge ernst nehmen

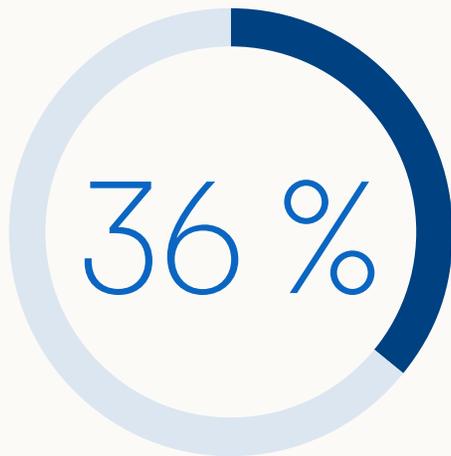
Ob es um flexible Arbeitszeiten oder Maßnahmen zum Teambuilding geht: Zeigen Sie Ihren Mitarbeitern, dass Sie ihre Anregungen ernst nehmen. So fühlen sich diese wertgeschätzt.



Kommunikation ist das A und O

Aktiv zuhören

Schließen Sie Ihr E-Mail-Programm, schalten Sie alle Benachrichtigungen aus und konzentrieren Sie sich voll und ganz auf Ihr Gegenüber. Hören Sie aktiv zu, wenn Ihr Gesprächspartner eine Situation erläutert oder ein Problem beschreibt, und lassen Sie die Person ausreden, bevor Sie Ihre Tipps und Vorschläge einbringen. Wichtig dabei: Bleiben Sie neutral. Denn übermäßige Kritik oder Voreingenommenheit kann dazu führen, dass sich der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin das nächste Mal nicht mehr an Sie wendet.



der Mitarbeiter würden kündigen, wenn ihr Vorgesetzter ihnen vage, unrealistische oder unklare Ziele setzt.

LinkedIn Learning Survey, 2018

”

Hören Sie aktiv zu. Das bedeutet, dass Sie Ihr Ziel im Blick behalten und sich Ihrer Wirkung auf Ihr Gegenüber bewusst sind. Vermeiden Sie mögliche Ablenkungen, indem Sie sich auf eine Sache konzentrieren und nicht versuchen, mehrere Dinge gleichzeitig zu tun.“



Tatiana Kolovou, Dozentin,
Kelley School of Business
an der Indiana University



Tipps für eine bessere Zusammenarbeit

Verwenden Sie diese einfache Vorlage, um die ersten Gespräche zu steuern und den Mitarbeitern zu helfen, sich wohlfühlen.



Kommunikation ist das A und O

Klare Erwartungen formulieren

Indem Sie Ihre Erwartungen an ein neues Teammitglied oder ein neues Projekt gleich zu Beginn klar formulieren, vermeiden Sie Missverständnisse und sorgen für eine angenehme und produktive Arbeitsatmosphäre. Lassen Sie Ihre Mitarbeiter wissen, dass sie sich bei Unklarheiten und Fragen jederzeit an Sie wenden können.



Halten Sie die Zuständigkeiten und Aufgaben neuer Mitarbeiter schriftlich fest, um Unsicherheiten zu vermeiden.

Auf die eigene Körpersprache achten

Als Führungskraft ist das, was Sie nicht sagen, genauso wichtig wie das, was Sie sagen. Denn Mitarbeiter beobachten ihren Vorgesetzten und reagieren auf seine Körpersprache. Und die Signale, die Sie aussenden, haben Auswirkungen auf das gesamte Team. Achten Sie also auf Ihre Gestik und Mimik und schaffen Sie durch Ihre Worte eine vertrauensvolle Atmosphäre. Dann fühlen sich Ihre Mitarbeiter wohl und bestärkt.



Halten Sie im Gespräch mit Ihren Mitarbeitern immer Blickkontakt. So zeigen Sie, dass Sie Ihr Gegenüber ernst nehmen.





Kapitel 3

Besprechungen produktiv gestalten



Der regelmäßige Austausch im Team ist wichtig. Sorgen Sie dafür, dass sich Ihre Mitarbeiter in Teamsitzungen und Einzelgesprächen wertgeschätzt fühlen. Das erreichen Sie, indem Sie die wichtigsten Punkte des Gesprächs schriftlich festhalten. Sollten Sie einmal nicht weiterkommen, vereinbaren Sie einfach einen neuen Termin für das Meeting.

Menschen verbringen durchschnittlich 35 % bis 50 % ihrer Arbeitszeit in Meetings.

[LinkedIn, 2017](#)

Ziele definieren und Ergebnisse messen

Legen Sie vor Beginn der Besprechung fest, was Sie erreichen möchten. Denn ohne ein klares Ziel tun sich Mitarbeiter häufig schwer, zu einem Ergebnis zu kommen.

Seien Sie offen und transparent und identifizieren Sie sowohl individuelle als auch gemeinsame Ziele. So lässt sich eine Lösung oft schneller finden, als wenn alle einfach drauflos reden.

Stellen Sie sicher, dass die im Meeting vereinbarten Ziele auch erreicht werden, indem Sie klare Aufgaben definieren und deren Erledigung messen.



Halten Sie in einer nachfassenden E-Mail alle besprochenen Punkte fest und setzen Sie eine Frist, innerhalb derer die nächsten Schritte zu erledigen sind.



Besprechungen produktiv gestalten

Teamsitzungen effizient führen

In einigen einfachen Schritten machen Sie mehr aus Ihren Meetings. So steigern Sie nicht nur die Akzeptanz für Besprechungen, sondern erreichen auch, dass Sie Ihre Mitarbeiter stärker einbringen.

1. Überlegen Sie, ob Sie die Besprechung leiten möchten oder ob dies nicht besser einer Ihrer Mitarbeiter übernehmen sollte.
2. Bereiten Sie die Tagesordnung vor und stellen Sie diese allen Anwesenden vor.
3. Machen Sie zu Beginn der Besprechung deutlich, wer wofür zuständig ist.
4. Behalten Sie die Zeit im Blick und überlegen Sie sich, wie lange Sie über die einzelnen Punkte sprechen möchten, damit die Diskussion nicht aus dem Ruder läuft.



der Mitarbeiter fühlen sich einem Team stärker zugehörig, wenn ihre Beiträge in Besprechungen ernst genommen werden.

[LinkedIn, 2017](#)



Besprechungen produktiv gestalten

Zielführende Einzelgespräche führen

In Einzelgesprächen haben Mitarbeiter die volle Aufmerksamkeit ihres Vorgesetzten. Sie können Wünsche und Kritik äußern und haben Gelegenheit, über ihre berufliche Weiterentwicklung zu sprechen.

Damit sich Ihre Mitarbeiter auf das Gespräch vorbereiten können und dieses später zielführend verläuft, können Sie ihnen diese Vorlage zur Verfügung stellen. Sie dient später im Gespräch als Grundlage.

Leitfaden für erfolgreiche Einzelgespräche

Status

Geben Sie einen kurzen Überblick über Ihre laufenden Projekte und den Stand der Dinge.

Erfolge

Was war einer Ihrer größten Erfolge oder ein besonderes Highlight der letzten Wochen oder Monate?

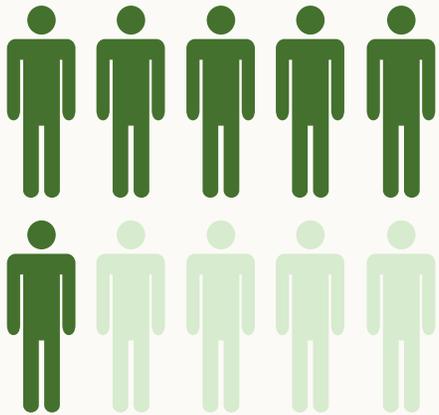
Herausforderungen

Vor welchen Herausforderungen oder Schwierigkeiten standen Sie in letzter Zeit? Nennen Sie für jeden Punkt mögliche Lösungsansätze.

Ziele

Welche Ziele möchten Sie erreichen und wie können wir Ihnen dabei helfen?

Durch Mentorenprogramme und das Schaffen von Netzwerkmöglichkeiten können Führungskräfte zur Entwicklung einzelner Mitarbeiter sowie des gesamten Unternehmens beitragen.



Knapp **60 %** der Mitarbeiter wünschen sich täglich oder einmal pro Woche Feedback von ihrem Vorgesetzten.

[LinkedIn Talent Blog, 2016](#)

Investitionen in die Zukunft Ihrer Mitarbeiter sind gleichzeitig Investitionen in die Zukunft Ihres Unternehmens. Machen Sie Networking deshalb zu einem Grundsatz am Arbeitsplatz.

Das sorgt für Verbundenheit und stärkt das Zugehörigkeitsgefühl Ihrer Mitarbeiter.

”

Ein Mentorenprogramm ist kein Selbstläufer. Es verlangt eine genaue Steuerung und setzt Offenheit bei allen Beteiligten voraus.“



Andreas von der Heydt,
Leiter Kindle Content
bei Amazon Deutschland

Beziehungen zahlen sich aus

Ein Unterstützernetzwerk schaffen

In Ihrer Rolle als Führungskraft können Sie wichtige Kontakte unter Mitarbeitern anbahnen, die mitunter karriereentscheidend sind. Dabei gilt es, innerhalb der Unternehmensstruktur Möglichkeiten zu schaffen, wie Beschäftigte miteinander in Kontakt treten und Beziehungen aufbauen können.

Teilen Sie neuen Mitarbeitern bereits in ihrer ersten Arbeitswoche einen Mentor und Teamkollegen zu, damit sie wichtige Kontakte knüpfen können. So fördern Sie sie in ihrem beruflichen Werdegang und zeigen ihnen, dass sie auf Unterstützung zählen können.

Schon ein Gespräch kann Sie weiterbringen

Ein Mentorenprogramm trägt entscheidend zu einer erfüllenden Karriere bei und sorgt für Erfolge im Job – egal, ob Sie dabei die Rolle des Mentors oder Mentees einnehmen.



Beziehungen zahlen sich aus

Fehler als Chance nutzen

Wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin einen Fehler macht, sollten Sie diesen als Ausgangspunkt für Beratung und Mentoring nutzen. Denn konstruktive Kritik ist das Fundament, auf dem der Erfolg und die berufliche Weiterentwicklung Ihrer Mitarbeiter beruht.

Ein Mitarbeiter, der seinen Fehler erkannt und eine Lösung gefunden hat, wird ähnliche Situationen in Zukunft souveräner meistern und **denselben Fehler wahrscheinlich nicht noch einmal begehen**.

Gedankenvielfalt fördern

Machen Sie den Arbeitsplatz zu einem Ort, an dem Ihre Mitarbeiter die unterschiedlichsten Ideen, Konzepte und Perspektiven unbesorgt äußern können.

Gerade für Gruppen, die in der Mitarbeiterschaft unterrepräsentiert sind und häufig **weniger Unterstützung und Fürsprache** von ihren Vorgesetzten erfahren, ist dies eine wichtige Gelegenheit, gehört zu werden. Um diese Mitarbeiter noch stärker ans Unternehmen zu binden, sollten Sie Personen finden, die sich ihrer speziell annehmen.



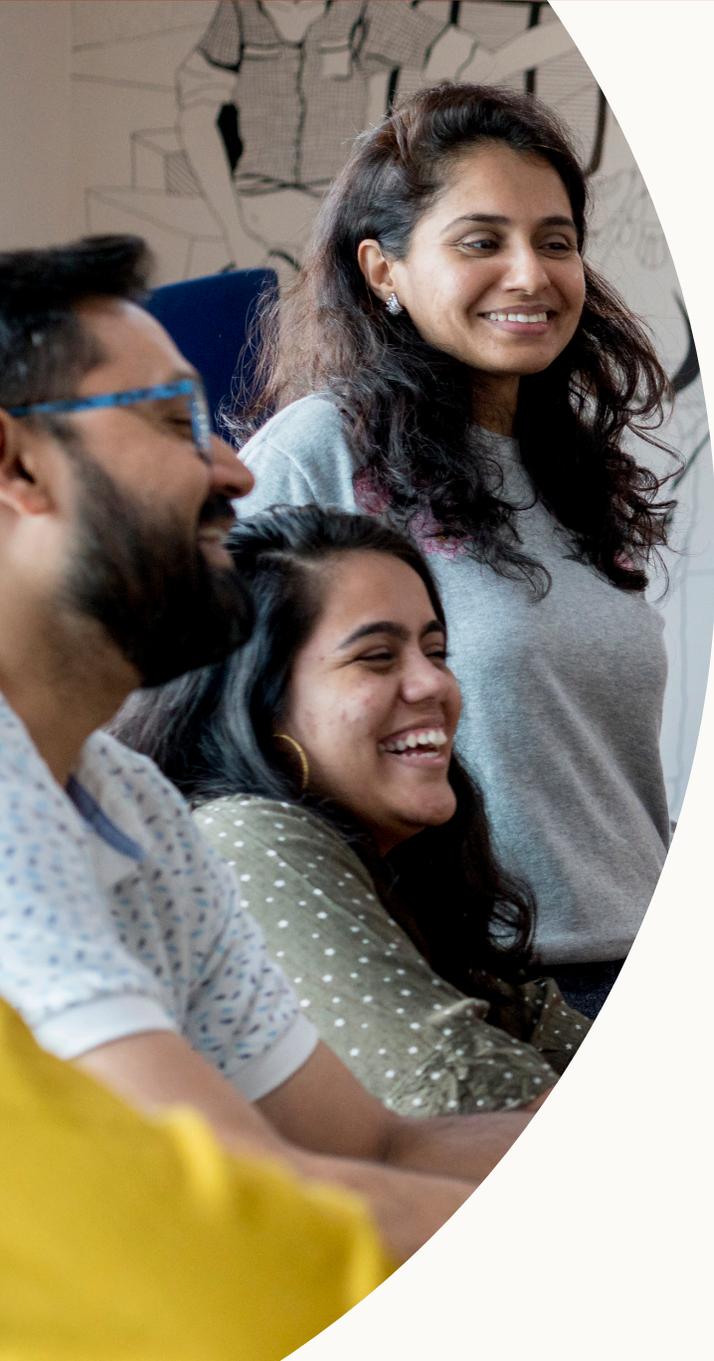
So geben Sie konstruktives Feedback
Laden Sie unsere Checkliste mit den Do's and Dont's bei
Feedbackgesprächen herunter.





Kapitel 5

Mitarbeiter wertschätzen



Die Wertschätzung für geleistete Arbeit trägt ganz entscheidend zur Mitarbeiterbindung bei. Wir alle wollen gelobt werden. Wenn Sie jemandem Anerkennung für seine Arbeit entgegenbringen, sollten Sie sich jedoch vergewissern, ob es für den Mitarbeiter in Ordnung ist, vor anderen gelobt zu werden. Falls nicht, ist ein persönliches Gespräch der bessere Rahmen.



der Mitarbeiter sagen, dass sie das beste Lob von einem direkten Vorgesetzten bekommen haben.

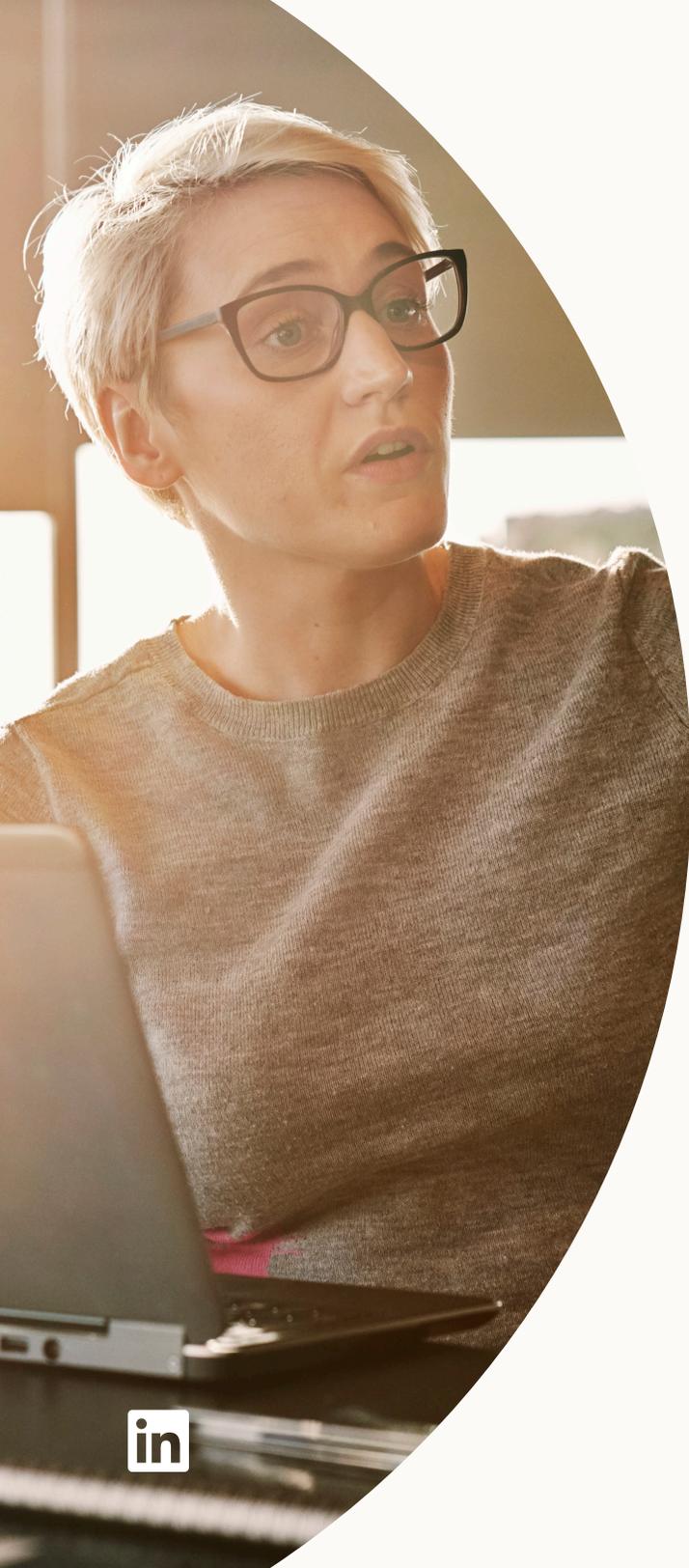
Gallup, 2016

Das richtige Maß an Lob

Nicht jedem Erfolg gebührt das gleiche Maß an Lob. Passen Sie Ihre Wertschätzung deshalb individuell an.

Für einen Mitarbeiter kann es unangenehm sein, wenn er für einen kleinen Erfolg vor der gesamten Mitarbeiterschaft gefeiert wird. Umgekehrt verlangt ein großer Erfolg nach einer Würdigung vor der versammelten Mannschaft.

Wägen Sie also immer das Ausmaß des Erfolgs ab, lassen Sie kleine Erfolge aber niemals unberücksichtigt. Schon ein Handschlag, eine High-Five-Geste oder eine Dankesmail kann Ihrem Teammitglied den Tag versüßen, und gibt ihm das Gefühl, angemessen wertgeschätzt zu werden.



Mitarbeiter wertschätzen

Lob, das von Herzen kommt

Lob wirkt besonders dann, wenn es von Herzen kommt. Es gibt kein Patentrezept dafür, wie man etwas authentisch vermittelt. Es gibt aber Wege, wie man Dinge glaubwürdig und direkt rüberbringt.

1. **Geben Sie individuelles Feedback.** Wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin ein Projekt großartig gemeistert hat, sollten Sie in Ihrem Lob detailliert sein. So zeigen Sie, dass Sie genau hinsehen.
2. **Seien Sie ehrlich.** Es muss nicht immer alles positiv sein. Auch konstruktives Feedback hilft Mitarbeitern, sich weiterzuentwickeln.
3. **Loben Sie nicht die Normalität.** Mitarbeiter wollen nicht dafür gelobt werden, dass sie pünktlich erscheinen und ihren Job machen.
4. **Verfolgen Sie die Leistungen Ihrer Mitarbeiter.** Damit Sie immer wissen, was Ihre Mitarbeiter geleistet haben, sollten Sie sich Reminder setzen und regelmäßig Feedback geben.

Machen Sie die Erfolge Ihrer Mitarbeiter publik.

Die Social-Media-Kanäle Ihres Unternehmens eignen sich hervorragend, um die Erfolge Ihres Teams intern und extern zu feiern. So fördern Sie auch ein Gefühl von Stolz innerhalb der Belegschaft.



Erfolge einzelner Mitarbeiter oder des Unternehmens insgesamt lassen sich schön in einem Post auf Ihrem persönlichen LinkedIn Profil oder Ihrer [LinkedIn Unternehmensseite](#) veröffentlichen.

Mitarbeiter finden, die bleiben



Als Führungskraft können Sie bereits früh dazu beitragen, dass Mitarbeiter langfristig im Unternehmen bleiben. Bringen Sie sich dazu stärker in den Bewerbungsprozess ein. Indem Sie bei Ihrer Suche nach passenden Kandidaten vorausschauend vorgehen, vermeiden Sie frühzeitige Kündigungen und damit Extraarbeit.

Dazu ist es wichtig, dass Sie mit einer klaren Vorstellung davon, was Sie vom Bewerber erwarten und was das Unternehmen zu bieten hat, in die Vorstellungsgespräche gehen.

Die richtigen Kandidaten finden

Wenn die Zeit drängt, wollen Unternehmen vor allem schnell neue Mitarbeiter einstellen. Dabei leidet häufig die Qualität. Und wenn der Kandidat nicht für die Stelle geeignet ist oder umgekehrt, müssen Sie womöglich bald schon einen Ersatz finden.



LinkedIn Jobs bietet Ihnen die Tools, die Sie brauchen, um gezielt die Kandidaten anzusprechen, die am besten auf die Stelle passen.

Machen Sie den Bewerbern deutlich, was die Stelle verlangt, und thematisieren Sie ihre beruflichen Pläne. So stellen Sie sicher, dass die Wahl für beide Seiten die richtige ist.



Bei der Suche nach geeigneten Kandidaten hilft Ihnen **LinkedIn Recruiter** – schnell und zuverlässig. Erhalten Sie unbegrenzten Zugang zu Kandidaten, die Sie nirgendwo sonst finden.

Mitarbeiter finden, die bleiben



Kandidaten einstellen, die Herausforderungen suchen

Die meisten Bewerber möchten im neuen Job nicht wieder in derselben Position arbeiten. Ein Wechsel auf gleicher Ebene kann zu Langeweile, Demotivation, Burn-out und schließlich zur Kündigung führen. Konzentrieren Sie sich im Recruiting-Prozess deshalb auf Kandidaten, die eine neue Herausforderung suchen und sich weiterentwickeln möchten.

Mit offenen Karten spielen

Versuchen Sie nicht, die unattraktiven Seiten einer Stelle zu verheimlichen. Sollte der Job Herausforderungen beinhalten, die den Kandidaten abschrecken könnten, heben Sie diese als Chance hervor, an der die Person wachsen kann. Beschönigen Sie die Dinge nicht, denn das könnte eine frühzeitige Kündigung zur Folge haben.

Versetzen Sie sich in die Lage des Kandidaten: Was möchten Sie über die Stelle erfahren? Warum sollten Sie diesen Job einem Angebot der Konkurrenz vorziehen? Am Ende ist es besser, jemanden einzustellen, der an den Herausforderungen der neuen Rolle wächst, als jemanden, der sich mit dem Status quo zufriedengibt.



LinkedIn Learning ist die führende E-Learning-Plattform, die Mitarbeitern Kurse von Experten aus der Praxis empfiehlt, mit denen sie ihre Kompetenzen gezielt erweitern können.



Kapitel 7

Erfolgreiches Onboarding – die ersten 45 Tage sind entscheidend



Sie haben einen Kandidaten gefunden, der perfekt zu passen scheint, und bald seinen ersten Arbeitstag hat.

Die ersten 45 Tage im neuen Job sind entscheidend. Wenn sich der neue Mitarbeiter nicht von Anfang an wohlfühlt, ist bereits eine Chance vertan. Denn unzufriedene Mitarbeiter warten nicht ab, ob sich die Situation verbessert, sondern sehen sich schnell anderweitig um.

Neue Mitarbeiter sollten alles Nötige an die Hand bekommen, um ihren Job erfolgreich erledigen zu können. Dazu zählt, dass sie mit der Unternehmenskultur vertraut werden. Um ihnen den Einstieg zu erleichtern und sie schnell handlungsfähig zu machen, ist ein umfassender Onboarding-Prozess unverzichtbar.



Bereits in der ersten Woche im neuen Job wollen Mitarbeiter wissen, wie sie ihren Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten können.

[BambooHR, 2018](#)



Mitarbeiter, die ein Onboarding durchlaufen haben, bleiben mit einer um



höheren Wahrscheinlichkeit für mindestens drei Jahre bei ihrem Arbeitgeber.

BambooHR, 2018

Die ersten 45 Tage sind entscheidend

Wie ein erfolgreiches Onboarding gelingt

Beim Onboarding benötigen Sie einen Plan für die Zeit vor, während und nach dem ersten Tag des neuen Mitarbeiters. Hier die wichtigsten Phasen im Überblick:

1. **Tag 0:** Bereiten Sie den Arbeitsplatz vor, kommunizieren Sie mit neuen Mitarbeitern und den zukünftigen Kollegen und legen Sie die Aufgaben sowie Termine für die erste Woche fest.
2. **Tag 1:** Stellen Sie neue Mitarbeiter im Team vor und heißen Sie sie herzlich willkommen, damit sie sich wertgeschätzt fühlen.
3. **Tag 2:** Machen Sie Ihre neuen Mitarbeiter mit dem Arbeitsalltag vertraut und lassen Sie sie an Schulungen teilnehmen.
4. **Tag 7:** Geben Sie neuen Mitarbeitern eine erste Aufgabe und legen Sie die Erwartungen für die kommenden Wochen fest.
5. **Tag 45:** Unterstützen Sie Erfolge und fördern Sie Wachstum, indem Sie neuen Mitarbeitern regelmäßiges Feedback geben und klare Erwartungen und Ziele formulieren.



Mit dem [Ratgeber zum Onboarding neuer Mitarbeiter](#) sind Sie für diese wichtige Phase bestens aufgestellt.

Fazit

Mit zufriedenen Mitarbeitern kommt der Erfolg ganz von selbst

Kommunikation ist das A und O erfolgreicher Führungskräfte. Als Vorgesetzter haben Sie die Chance, die berufliche Situation Ihrer Mitarbeiter positiv zu beeinflussen: Sie können dafür sorgen, dass sie sich in ihrem Job wohlfühlen, und – noch wichtiger – dass sie dem Unternehmen treu bleiben.

Mitarbeiter kündigen nicht, weil ihnen ihr Job nicht gefällt, sondern weil sie mit ihrem Vorgesetzten unzufrieden sind.

Empathie, Weiterentwicklungsmöglichkeiten und eine überzeugende Onboarding-Strategie – das sind die Aspekte, mit denen Sie als Führungskraft erfolgreiche Mitarbeiter entwickeln, die lang und gerne im Unternehmen bleiben.





Bonus

Aussagekräftige Leistungsbewertungen etablieren

Leistungsbewertungen sollten keine Einbahnstraße sein, sondern einen Rundumblick bieten. Durch Selbsteinschätzungen und Peer-Reviews ermöglichen Sie Mitarbeitern ein 360-Grad-Feedback. Und Sie wiederum gewinnen wichtige Einblicke in die Leistungsfähigkeit des Unternehmens.

Peer-Reviews

Wenn Kollegen sich gegenseitig bewerten, fördert dies eine Kultur des konstruktiven Feedbacks. Das Ergebnis ist ein solides Fundament, auf dessen Basis Ihr Team zusammenwächst und gemeinsam Richtung Erfolg geht.



Mit der Vorlage „Stopp-Start-Weiter“ auf der nächsten Seite fördern Sie konstruktives Feedback unter Kollegen.

Selbsteinschätzungen

Durch Selbsteinschätzungen erhalten Mitarbeiter die Gelegenheit, ihre Produktivität und Leistung zu bewerten. Sie machen sich Erfolge und Herausforderungen bewusst und identifizieren Bereiche, in denen sie noch besser werden können.



Mit der Vorlage auf der nächsten Seite können sich Ihre Mitarbeiter ihre Leistungen vergegenwärtigen und auf das Jahresgespräch vorbereiten.



Das Jahresgespräch sollte nicht der einzige Zeitpunkt sein, an dem Mitarbeiter Feedback erhalten. Setzen Sie lieber kurzfristige Ziele und besprechen Sie regelmäßig, wo Verbesserungsbedarf besteht.

LinkedIn Learning Blog, 2017



Bonus

Aussagekräftige Leistungsbewertungen etablieren

Kopieren Sie diese E-Mail-Vorlage und füllen Sie nur noch die individuellen Details aus.



Feedback zu meinen Kollegen

Bitte Sie Ihre Kollegen, die folgenden Fragen zu beantworten.

Stopp

Nennen Sie einige Handlungen und Verhaltensweisen Ihrer Kollegen, bei denen Sie das Gefühl haben, dass diese Sie in Ihrer Arbeit behindern.

Start

Nennen Sie einige Aspekte, wie Ihre Kollegen Sie dabei unterstützen können, noch erfolgreicher zu sein.

Weiter

Durch welche Dinge fühlen Sie sich von Ihren Kollegen unterstützt und was sollten diese weiterhin tun, damit Sie gute Arbeit leisten können?

Meine Selbsteinschätzung

Nehmen Sie sich für die Beantwortung der folgenden Punkte Zeit.

Qualifikationen und Auszeichnungen

Nennen Sie einige der Zielvorgaben, die Sie in diesem Quartal erreicht haben.

Herausforderungen

Vor welchen Herausforderungen standen Sie und wie haben Sie diese gemeistert?

Chancen zur Weiterentwicklung

Haben Sie das Gefühl, dass Ihnen bestimmte Möglichkeiten verwehrt bleiben, die Sie für Ihren beruflichen Erfolg bräuchten?

Nächste Schritte

Was werden Sie unternehmen, um Ihre beruflichen Ziele zu erreichen?

Die Möglichkeiten auf LinkedIn nutzen

Tragen Sie dazu bei, dass sich Ihre Mitarbeiter wohlfühlen und lange im Unternehmen bleiben. Mit den Tools von LinkedIn sorgen Sie dafür, dass Kündigungsgedanken erst gar nicht entstehen.

LinkedIn wurde 2003 gegründet. Unser Ziel ist es, Fach- und Führungskräfte auf der ganzen Welt miteinander zu vernetzen, um sie produktiver und erfolgreicher zu machen. LinkedIn zählt weltweit mehr als 645 Millionen Mitglieder, davon 13 Millionen in Deutschland, Österreich und der Schweiz, und ist damit das größte Business-Netzwerk der Welt.

[Vernetzen Sie sich mit uns auf LinkedIn](#)



Kostenlose Demo

Testen Sie die LinkedIn Produkte zur Personalgewinnung



Planen

Nutzen Sie relevante Daten für schwierige Personalentscheidungen.

[Talent Insights](#)



Finden

Sie können Top-Kandidaten finden, ansprechen und verwalten – an einem Ort.

[LinkedIn Recruiter](#)

[LinkedIn Scheduler](#)



Veröffentlichen

Posten Sie Ihre Stellenanzeigen auf LinkedIn, um Kandidaten zu erreichen, die Sie nirgendwo sonst finden.

[LinkedIn Jobs](#)

[Mehr über LinkedIn Jobs erfahren](#)



Machen Sie auf sich aufmerksam

Schalten Sie gezielte Werbeanzeigen, um Ihre Unternehmenskultur und Stellenangebote zu präsentieren.

[Karriereseiten](#)

[„Work with us“-Anzeigen](#)

[Pipeline Builder](#)